**תוקף משפטי של פסק בורר:**

סכסוכים רבים מופנים לגישור, או לבוררות, גם בדיני עבודה סכסוכים בין עובד-מעביד באים לפתרון על ידי מגשר או בורר.

ישנם מקרים בהם מופנים הצדדים על ידי בית משפט לבורר, וישנם מקרים בהם הצדדים ממנים בעצמם בורר מטעמם.

ישנם כללים חשובים לכך שפסק הבורר יהיה בעל תוקף משפטי.

**1.** צריך שיהיה כתב מינוי בורר בכתב בחתימת ידם של שני הצדדים שמאשרים ומסכימים על מינויו של בורר שנקבע על ידם ומקובל על שניהם.

**2.** צריך שיהיה הסכם בוררות בכתב ובו מפורטים כל הרכיבים בגינם התגלה הסכסוך בין הצדדים בסכסוך.

ההסכם צריך להכיל בתוכו את מרב הפרטים, איזה סכומי כסף התובע דורש, בגין אילו זכויות, ועל כך שההסכם מחייב את הצדדים לפעול על פיו, וכי פסק בורר שאושר על ידי בית משפט דינו- כדין פסק דין של בית משפט.

**3.** פסק הבורר חייב להיות בכתב ולהיות מאושר בבית משפט על מנת שיהיה לו תוקף משפטי.

במקרים מסוימים שופטי בתי הדין לעבודה לא יתנו תוקף משפטי להסכם בוררות או לפסק בוררות, מאחר וככל הנוגע לבוררות בדיני עבודה, הרי שמדובר בזכויות קוגנטיות, אשר אינן יכולות לשמש נושא לבוררות.

על פי סעיף 3 לחוק הבוררות: "אין תוקף להסכם בוררות בעניין שאינו יכול לשמש נושא להסכם בין הצדדים".

כמו כן, בית המשפט רשאי על פי בקשת בעל דין, לבטל פסק בוררות:

**1.** אם לא היה הסכם בוררות בר תוקף.  
**2.** הפסק ניתן על ידי בורר שנתמנה שלא כדין.  
**3.** תוכנו של הפסק מנוגד לתקנת הציבור. בעניין זה, אם הפסק שולל מהעובד זכויות המגיעות לו על פי כל דין, הרי שהוא יהיה מנוגד לתקנת הציבור.